

## Neue Lernprozesse für innovative Unternehmen

Die Alltagsroutinen in der Lebens- und Berufswelt haben sich durch die Pandemie in vielen Bereichen einschneidend verändert. Das vermeintlich „Normale“ wurde in vielen Bereichen zur Ausnahme und umgekehrt. Die Verbindungen zwischen privat und gesellschaftlich, Freizeit, Familie und Beruf haben sich auf eine oft kaum mehr beherrschbare Art und Weise übereinandergelegt. Homeoffice und Homeschooling sind nur einige Schlagworte dazu.

Diese Entwicklungen haben auch große Auswirkungen auf die betrieblichen Lernprozesse, weshalb die oft propagierte Formel der „70:20:10“ (70 Prozent aller Lernaktivitäten finden im Arbeitsprozess durch tägliche Praxis und Erfahrung statt, 20 Prozent im Austausch mit anderen, mit Führungskräften, Teammitgliedern und Kollegen, und 10 Prozent durch Weiterbildung und Training) heute noch eine andere Bedeutung bekommen hat. Wo und wie wird heute also betrieblich gelernt, wenn der Arbeitsplatz sich plötzlich nach Hause verlagert hat, wenn die Kolleginnen und Kollegen vor allem online präsent sind, wenn Arbeit, Lernen und Vernetzung vor allem digital stattfinden?

Die neuen Herausforderungen für das betriebliche Lernen sind derzeit noch kaum erforscht, aber es zeigt sich jetzt schon, dass es vor allem neue Kurzformate und neue Services sein könnten, die sowohl in Präsenz

als auch digital effizient entwickelt und durchgeführt werden, die die Gewinner in der betrieblichen Weiterbildung der Zukunft sind. Dabei geht es um eine möglichst reibungslos verknüpfbare Struktur, die sowohl Inhouse-Entwicklungen mit externen Expertinnen und Experten verbindet, als auch offene und kostengünstige Angebote im Netz in das eigene Portfolio integrieren lässt.

Deshalb werden, neben dem Management der formalen Bildungsangebote, vor allem die Verbesserung der Rahmenbedingungen für informelle Lernprozesse und die Begleitung onlinegestützter Austauschprozesse immer größere Bedeutung erlangen. Nicht nur eine hoch entwickelte Wissensorientierung ist dabei für innovative Unternehmen wesentlich, sondern es sind vor allem unterstützende interne Lerninfrastrukturen, die Mitarbeitenden Zeit und Raum dafür geben, selbst zu entscheiden, mit welchen Themen und Inhalten sie diese ausgestalten wollen. Ohne Zweifel sind externe Aus- und Weiterbildungsinstitutionen wichtig, aber es sind vor allem die von den Betrieben ermöglichten Formen der Selbstorganisation und eines daraus erwachsenden Lernwillens, die die Lernprozesse von innovationsstarken Unternehmen rahmen. Ob in Online oder in Präsenz, ist dabei fast gleichgültig.

Rudolf Egger

### Deutscher Personalwirtschaftspreis 2021

#### Liebe Leserin, lieber Leser,

bis zum 15. Mai 2021 können sich HR-Managerinnen und HR-Manager mit innovativen, zukunftsweisenden Projekten, die die Weiterentwicklung ihres Unternehmens und der Personalfunktion vorantreiben, für den Deutschen Personalwirtschaftspreis bewerben. Der Preis wird vom Fachmagazin Personalwirtschaft in Kooperation mit der Messe Zukunft Personal Europe verliehen und ist einer der renommiertesten Awards in der HR-Szene.

2021 werden wieder zupackende HR-Macher in sechs Kategorien prämiert: Recruiting, Ausbildung, Talent Management, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Leadership und HR-Digital. Die Verleihung des Deutschen Personalwirtschaftspreises 2021 wird in diesem Jahr im Rahmen der ZP EUROPE im September 2021 stattfinden!

Die von der Fachjury nominierten Projekte werden im Vorfeld in Form von Webinaren vorgestellt und die Projektleiter stehen für Fragen zur Verfügung. Wer letztlich den ersten Platz der Kategorie holen wird, entscheiden die Stimmen des Online-Votings.

Mehr dazu erfahren Sie unter: <https://deutscher-personalwirtschaftspreis.de/preis/>

